

Mobilitet, identitet og arbejdsliv
- om arbejdsrejsers betydning i hverdagslivet

Paper til
Dansk Sociolog Kongres
Februar 2003
Aalborg

Workshop 8
Udfordringer i Mobilitetssamfundet

Claus Lassen & Ole B. Jensen
Institut for samfundsudvikling & Planlægning
Aalborg Universitet
Fibigerstræde 11
DK-9220 Aalborg Ø
Danmark

Abstract

Udgangspunktet for dette paper er et igangværende forskningsprojekt ved Aalborg Universitet. Forskningsprojektet fokuserer på, at antallet af langdistancearbejdsrejser foretaget med fly til udlandet de senere år er steget betydeligt. Specielt synes medarbejdere i moderne vidensvirksomheder at have et betydelig højere mobilitetsniveau end den gennemsnitlige dansker. Forskningsprojektet er rettet mod at analysere og forstå hvilke mekanismer og drivkræfter, der ligger bag stigningen i en sådan type af erhvervsmobilitet, samt hvilken betydning det har for moderne menneskers arbejdsliv og identitet. Tematisk orienterer forskningsprojektet sig i en bredere kontekst mod mobilitet og mobilitetens ændrede samfundsmæssige betydning samt den fysiske mobilitets sociale betydning og konsekvens. I dette paper vil vi præsentere nogle af de teoretiske perspektiver og foreløbige empiriske resultater, der på nuværende tidspunkt foreligger i forbindelse med forskningsprojektet.

Mobilitet, identitet og arbejdsliv

- om arbejdsrejsers betydning for i hverdagslivet

Claus Lassen & Ole B. Jensen, AAU

Journeys are the midwives of thought. Few places are more conducive to internal conversation than a moving plane, ship or train. There is an almost quaint correlation between what is in front of our eyes and the thoughts we are able to have in our heads: large thoughts at times requiring large views, new thought new places

Alain De Batton (2002) *The Art of Travel*

To remain stationary in these times of change, when all the world is on the move, would be a crime

Thomas Cook (1854)

Indledning

Udgangspunktet for dette paper er et igangværende forskningsprojekt ved Aalborg Universitet¹. Forskningsprojektet tager afsæt i, at antallet af langdistancearbejdsrejser foretaget med fly til udlandet de senere år er steget betydeligt. Specielt synes medarbejdere i moderne vidensvirksomheder at have et betydelig højere mobilitetsniveau end en gennemsnitlig dansker. Forskningsprojektet er rettet mod at analysere og forstå hvilke mekanismer og drivkræfter, der ligger bag stigningen i en sådan type af erhvervsmobilitet, samt hvilken betydning det har for moderne menneskers arbejdsliv og identitet. Tematisk orienterer forskningsprojektet sig i en bredere kontekst mod mobilitet og mobilitetens ændrede samfundsmæssige betydning samt den fysiske mobilitets sociale betydning og konsekvens. I dette paper vil vi præsentere nogle af de teoretiske perspektiver og empiriske resultater, der på nuværende tidspunkt foreligger i forbindelse med forskningsprojektet. På baggrund af disse to elementer præsenteres afslutningsvis nogle foreløbige konklusioner og refleksioner.

Det empiriske grundlag er et case studie foretaget på Hewlett-Packards to danske afdelinger, der er beliggende i henholdsvis Århus og København. Hewlett-Packard er en international virksomhed der grundlagt i Californien, og som har computer- og kommunikationsudstyr som det primære forretningsområde. Hewlett-Packard Danmark er udvalgt som case fordi virksomhedens medarbejdere årligt udfører en betydelig international rejseaktivitet i forbindelse med deres arbejde. Desuden er virksomheden en del af den nye industrisektor, der er opstået i kølevandet på det post-industrielle samfund. En industrisektor der blandt andet er kendetegnet ved vidensproduktion, netværksorganisering og højmobile medarbejdere. Hewlett-Packard undersøgelsen som præsenteres i dette paper er en del af et større case studie, som er gennemført i forbindelse med det omtalte forskningsprojekt på Aalborg Universitet.

Udover Hewlett-Packard inkluderer undersøgelsen også en større dansk forskningsinstitution som case. De to cases er udvalgt, fordi de repræsenterer henholdsvis en offentligt og privat vidensvirksomhed, der organisatorisk og fagligt er meget forskellige, men har det tilfælles, at medarbejderne ofte rejser til udlandet i forbindelse med jobbet. Den grundlæggende idé i undersøgelsesdesignet er, at forskelligheden mellem de to organisationer vil give bredde i

¹ I forbindelse med udarbejdelsen af dette paper vil vi gerne takke Hewlett-Packard for, at de ville medvirke i vores undersøgelse samt Transportrådet og Aalborg Universitet for den økonomiske støtte de har ydet til projektet.

datamaterialet og derved styrke forståelsen af de drivkræfter og mekanismer, som ligger tilgrund for den øgede udenlandske arbejdsmobilitet. Metodisk er dataindsamlingen gennemført via et spørgeskema til alle medarbejdere i de to organisationer, der efterfølgende er fuldt op af en række kvalitative interviews samt forskellige feltobservationer i "marken". I dette paper vil vi som sagt koncentrere os om at gennemgå de undersøgelser, der er gennemført på Hewlett-Packard.

Paperet er struktureret således at der først, i del 1, præsenteres ansatserne til en "mobilitetens sociologi". I del 2 præsenteres casen gennem analysen af hhv. kvantitativ og kvalitativ empiri. Paperet afsluttes i del 3 med en diskussion og konklusion.

Del 1: Mod en mobilitetens sociologi

Her skal vi indlede den teoretiske ramme med at slå fast, at dette arbejde falder indenfor en aktuell forskningsmæssig interesse i den sociologiske betydning af mobilitet (Beckmann 2001, Jensen, M. 2001, Oldrup 2000, Urry 2000). Vil dog også understrege, at vi ser arbejdet omkring dannelsen af en "mobilitetens sociologi" som del af en større bestræbelse på teoretisk og begrebsmæssigt at afklare en sociologisk forståelsesform for forholdet mellem det sociale liv og dets fysisk- rumlige omgivelser i en mere generel forstand. Hermed taler vi for en genintroduktion af et klassisk tema i sociologien, nemlig rummets sociologiske betydning. Et tema der på sin side snarere må siges at have været uerkendt til stede i sociologiens teoriunivers, end fraværende slet og ret (Tonboe 1993). Dog med den ændring, at mobilitets temaet kommer til at stå mere centralt empirisk aktualiseret af nye globale og teknologiske samfundsforandringer (Bauman 1999, 2000, Castells 1996, 1997, Whitelegg 1997, Urry 2000, 2003). Vi ser det således som vores opgave, at bidrage til "*a new spatially conscious sociology*" (Sayer 2000:133).

Udredningen af den sociologiske betydning af fænomenet "mobilitet" er således forbundet med en grundforståelse af det dialektiske forhold mellem sociale aktører og deres materielle omgivelser – en *rummets kultursociologi*. En sådan lader sig beskrive ved dens fokus på betydning, praksis, skala og mobilitet, eller med andre ord:

*The basic proposition is that the socio-spatial relation **works** by means of its coercive or enabling capacities for spatial practices. Furthermore the socio-spatial relation conveys **meaning** to social agents via multiple re-presentations, symbols, and discourses. Thus the socio-spatial relation on the one hand expresses possibilities and limitations to social actions within the built environment. On the other hand the meaning and valuation of this relation is constantly negotiated and re-negotiated on the basis of social imageries and cultural values. This dialectic tension furthermore expresses a politics of scale in the sense that socio-spatial practices and meanings produces and re-produces spatialities at scales from the body to the global, as in the case of the new forms of socio-spatial mobility (Richardson & Jensen 2003:15, fremhævelse i original)*

I anden sammenhæng har vi påpeget relationen mellem hverdagsliv og mobilitet (Næss & Jensen 2000). Udgangspunktet er det moderne individs transformerede mobilitets potentialer² og disse påvirkning af hverdagslivets mobilitetspraksisser:

Selvsagt er en sådan mobilitetsforandring medvirkende til at ændre de transportmønstre der kendetegner nutidens hverdagsliv ... disse nye

² Terminologisk set er der her tale om distinktionen mellem "mobilitet" som faktisk bevægelse og "motilitet" som potentiale der enten bliver eller ikke bliver realiseret i faktisk bevægelse (Beckmann 2001:258, Kaufmann 2002:37).

mobilitetspotentialer (f.eks. nye biler, hurtigere transportformer og nye infrastrukturer) indføres og optages i det hverdagsliv der for langt de fleste sociale aktører primært er kendetegnet ved rutiner, gentagelser og mere eller mindre faste rytmer ... De transporthandlinger som sociale aktører foretager sig i deres hverdagsliv er med andre ord ofte knyttet til en gentagen og rutinemæssig praksis, eksempelvis jobpendling, indkøb og institutionsbesøg ... de "bundne" rejser. Endvidere er der selvsagt også åbnet nye muligheder for at individer i langt højere grad end tidligere kan indføre disse nye transporthandlinger i et mønster for hvordan aktøren reflektivt ønsker at fremstille sig selv gennem livsstilsorienterede markeringer ... eksempelvis gennem boligvalg i byens eksklusive kvarter, ferierejser til eksotiske rejsemål og fritidsaktiviteter i byens rum ... de "ikke-bundne" rejser (Næss & Jensen 2000:156)

Mellem de "bundne" og de "ikke-bundne" rejser udgøres hovedområderne for hverdagslivets rutinerede mobilitetspraksisser, trods allehånde livsstilmæssige eksotiske varianter, dog stadig i ganske overvejende grad af aktiviteter tilknyttet de tre sfærer for *arbejde, forbrug og fritid*. Det er indenfor disse sfærer, at studiet af hverdagens mobilitetsmønstre fremtræder som et, for sociologien ikke blot legitimt forskningsfelt, men også et felt under udvikling og med behov for grundlæggende begrebs-diskussioner og definitioner. En sådan begrebsafklaring vil dette paper give et bidrag til med følgende bud på en arbejdsdefinition for "mobilitetens sociologi":

Mobilitetens sociologi er studiet af de muligheder og begrænsninger, den fysiske og virtuelle mobilitet skaber for sociale handlinger og betydningsmønstre.

Mobilitetens sociologi er, efter vores opfattelse, således en underkategori til teoretiseringen af *rummets kultursociologi*. Vi vil nu skitsere konturerne til de tre indholdselementer der empirisk set gør sig gældende for dette papers genstandsfelt, nemlig mobilitet, identitet og arbejdsliv.

Mobilitet

Allerede den klassiske bysociologi i skikkelse af Chicago skolen hæftede sig ved den sociologiske betydning af den fysiske mobilitet. Således beskrev Park & Burgess mobiliteten som en væsentlig stimulus for den sociale interaktion i byens rum, men også som vital for byens "metabolisme" eller stofskifte:

Mobility implies more than mere movement, but fresh stimulation, an increase in number and intensity of stimulants, and a tendency to respond more readily to new stimulation. The process, by which the city absorbs and incorporates its own offspring or foreign elements into its life, and what becomes of them, may be referred to as the metabolism of city life. Mobility is an index of metabolism (Park & Burgess 1925:211)

Den engelske sociolog John Urry (2000) har fremført, at fokus for sociologien i den vestlige verden traditionelt har været rettet mod individuelle samfund, og det med national staten som synonym med samfundsbegrebet. Han peger imidlertid på, at udviklingen af forskellige globale "netværk og strømme" underminerer de sociale strukturer, der traditionelt har været rammen for sociologien. En række af disse materielle transformationsprocesser, specielt forskellige mobilitetsformer, medvirker til at rekonstruere sociologiens genstandsområde således fremfører han:

[...] the material transformations that are remaking the 'social', especially those diverse mobilities that, though multiple senses, imaginative travel, movements of images and information, virtuality and physical movement, are materially reconstructing the 'social as society' into the 'social as mobility' (Urry 2000:2).

Hermed adresseres mobiliteten som et centralt tema, når sociologien skal forsøge at forstå og analysere forandringsprocesser i vores samtid. Urry argumenterer for, at det er nødvendigt at installere en ny dagsorden for sociologien: *mobilitetens sociologi*, der skal forsøge at forstå forskellige mobiliteter af mennesker, objekter, billeder og informationer samt det komplekse samspil mellem og de sociale konsekvenser af disse forskellige mobiliteter.

Mobilitet rangerer iflg. Bauman blandt de øverste på listen over de mest eftertragtede værdier i vores samtid, men er også på vej til at blive den væsentligste stratificerende faktor i vores senmoderne eller postmoderne tid (Bauman 1999:8). At dette er tilfældet hænger blandt andet sammen med at vi lever i en tidsalder, der kan beskrives som en "flydende modernitet" (Bauman 2000). Tidligere tiders ellers så faste "systemer" som politiske institutioner, familien, nationen etc. er blevet flydende, og kræfterne er flyttet fra system til samfund, fra politik til livspolitik, og fra makro- til mikroniveau i den sociale sameksistens (Bauman 2000:7). Bauman ser opkomsten af et nyt mobilitetshierarki, som det der sætter rammen for moderne livsformer, og der er stor forskel på at befinde sig i toppen og bunden af dette mobilitetshierarki. Den målestok som angiver toppen og bunden af hierarkiet er individets grad af mobilitet, det vil sige, friheden til at vælge placering. Bauman peger på, at vi nu til dags alle er i bevægelse, enten vi vil det eller ej. Ofte er moderne mennesker derfor metaforisk beskrevet som "nomader" (Urry 2000:27). Bauman anfører, at denne metafor ofte er anvendt kritikløst og er groft misvisende, fordi den dækker over de store forskelle, der er mellem toppen og bunden af mobilitetshierarkiet (Bauman 1993:240). For de i toppen, de globalt mobile, har rummet mistet sin begrænsende karakter og kan nemt krydses både i den "reelle" og den "virtuelle" version modsat dem i bunden, de lokalt bundne, der er afskåret fra at flytte sig og derfor er nødt til passivt at finde sig i de forandringer, som påføres deres lokalitet (Bauman 1999:87). Dette er for så vidt en pendant til Castells' identifikation af de socio-spatiale rationaler eller handlingslogikker, der ligger bag dialektikken mellem "strømmenes rum" og "stedernes rum" (Jensen, O. B. 2001a). Metaforisk installerer Bauman i stedet metaforerne: "turisten" og "vagabonden". "Turister" er de kosmopolitiske forretningsmænd, globale kulturledere eller akademikere der rejser eller bliver på stedet alt efter hvordan de lyster. Heroverfor står "vagabonderne" som ved, at de ikke bliver ret længe på et sted, uanset hvor gerne de ville, fordi de ikke føler sig velkomne nogen steder og derfor ikke har noget andet udholdeligt valg end at være på farten. "Vagabonder" er ufrivillige turister, eller sagt med andre ord rejsende som afskæres fra retten til at blive rigtige "turister".

"Turisternes" foretrukne transportform er flyrejsen. Ikke mindst på grund af flyrejsers indlejring i et globalt omspændende "stort teknisk system" (Graham & Marvin 2001). Et system og netværk hvis sociale forankring og reproduktion forefindes i en række konsumptions- og kulturbærende institutioner:

Air travel is of course the quintessential mode of dwelling within the contemporary globalising world resulting from what Makimoto and Manners term the "nomadic urge" (1997: chap. 3). By contrast with roads, the scapes, and hence the flows, of air travel are more spatially delimited and integrally interconnected with limousines, taxis, air-conditioned offices, business class hotels and restaurants, forming a kind of seamless scape along which nomadic executives can effortlessly travel (see Castells 1996:417). (Urry 2000:63)

Et sådant netværk strukturerer og reproducerer betingelserne for ”turisternes” mobilitets praksis med omdrejningspunkt i en socio-spatial rationalitet der ikke blot har fokus på strømme og flow, men også i sin yderste konsekvens på drømmen om det ”friktionsfrie samfund” (Richardson & Jensen 2001).

Der er med andre ord en sammenhæng mellem de mobilitetsformer de sociale aktører betjener sig af i hverdagslivet, og spørgsmålet om den sociale identitet, eksempelvis i livsstilsorienterede markeringer omkring valg af transportmiddel. Helt konkret kan det ses i det forhold, at sociale aktører blandt mange andre ”identitets rekvisitter” ikke bare benytter steder og lokaliteter til dette konstruktionsarbejde, men også bevægelserne mellem disse steder og lokaliteter:

Rummet er sammentrængt tid; det er fikseret historie. Når vi fortæller vores liv, fortæller vi nok så meget om vores bevægelser i rummet, fra hjem til hjem ... Det er narrativiteten, der skaber den tidslige struktur, selv hvor tiden er af mindre betydning for det oplevede. Vi opfatter ikke vores egen historie narrativt og sekventielt, mens den står på, men rumligt og samlet som et stadigt mere omfattende kendskab til verden, baseret på opdagelse af nye egne (Hastrup 1999:291)

Man må således begribe mobilitetens indlejring i hverdagens praksisniveau som udtryk for mere en blot og bar fysiske handlinger. Vi må med andre ord knytte an til den dimension af rummets kultursociologi der har at gøre med identitetstemaet.

Identitet

Identitetsbegrebet er blevet et af de mest anvendte og samtidigt flertydige i det seneste tiårs samfundsvidenskabelige teoriudvikling. Selvsagt er dette ikke stedet for en større teoretisk diskussion af dette tema.

I udgangspunktet vil vi støtte os til Giddens’ ganske udbredte sociologiske konceptualisering af identitetstemaet. Fordelen ved denne forståelsesmodel er, at identitetstemaet begribes i en idehistorisk og makrosociologisk sammenhæng hvor identitetstransformation læses som immanent modernitetsforankret:

I modernitetens post-traditionelle orden og på baggrund af nye former for formidlet erfaring bliver selvidentiteten en refleksiv organiseret stræben. Selvets refleksive projekt, som består i at opretholde sammenhængende, men konstant reviderede biografiske fortællinger, finder sted i en kontekst af mangfoldige valgmuligheder, der filtreres gennem abstrakte systemer. I moderne socialt liv får begrebet livsstil en særlig betydning. Jo mere traditionen mister sit tag, og jo mere dagliglivet rekonstitueres på baggrund af det dialektiske samspil mellem det lokale og det globale, desto mere tvinges individerne til at træffe valg om livsstil blandt mange forskellige muligheder. Naturligvis findes der også standardiserende påvirkninger – mest fremtrædende i form af tingsliggørelse, idet den kapitalistiske produktion og distribution udgør nogle af grundelementerne i modernitetens institutioner. Det sociale livs ”åbenhed” i dag, pluraliseringen af handlingskontekster og ”autoritetens mangfoldighed” indebærer imidlertid, at livsstilsvalg bliver stadig vigtigere i konstitueringen af selvidentiteten og daglig aktivitet (Giddens 1996:14).

I en sammenhæng der er eksplicit transportsociologisk siger Uth det således ganske minimalistisk: ”Identitet er svarene på spørgsmålene om, hvem man er” (Uth 2001:247). I forlængelse af mobilitets dimensionen forekommer det ganske fornuftigt, at inkludere identitetstemaet i en analyse

af betydningen af hverdagsmobilitet. Både fordi enhver rutineret hverdagspraksis må antages over tid at indgå som mere eller mindre reflekteret ”rekvisit” for identitetsarbejdet. Men også fordi der til dette, måske umiddelbart meget tekniske felt, knytter sig en klar betydningsmæssig dimension der på det kollektive plan handler om mobilitetskulturer, og på det individuelle plan handler om identitets- skabelse og vedligeholdelse. En sammenhæng Uth formulerer på denne måde:

Alt i alt viser det empiriske materiale, at der til forbrug af persontransport knytter sig et omfattende betydningsunivers. Forbruget af persontransport kan derfor her med rette kaldes symbolsk (Uth 2001:243)

En teoretisk og empirisk sammenhæng der i den pågældende undersøgelse kom til prægnant til udtryk igennem det forhold at ”folk fortalte mig i bund og grund, at deres transportmiddelvalg også handler om, ”hvem de er”” (Uth 2001:4). Endvidere må man hæfte sig ved affiniteten til det, dog i væsentligt mindre grad kohærente begreb, om livsstil (et begreb der blev berørt i Giddens citatet ovenfor). Mobilitetspraksisser der knytter an til reproducerede mønstre og handlingstypologier med forankring i hverdagslivet, er for os at se ganske nært forbundet med forestillingen om en specifik livsstil. Her i forståelsen som:

... et mere eller mindre integreret sæt af praksiser, der følges af individet, ikke alene fordi sådanne praksiser opfylder nyttemæssige behov, men også fordi de giver en materiel form til en særlig fortælling om selvidentiteten (Giddens 1996:100)

I den globale tidsalder forkyndes den klassiske identitets konceptions fald med fokus på det primordiale, det uforanderlige. I stedet besynges nu en ny hybrid global identitetsdannelse proces – ”det globale jeg”, hvor sociale aktører ses som både havende ”rødder” og ”vinger” (Zachary 2000:49). Selvsagt skal man ikke overbetone dette budskab, men det er klart i tråd med forståelsen af en ”post-national” tilstand (Habermas 2001) hvor der nu bejles til det globale civil samfund som referenceramme for social solidaritet og identitet (Castells 1997) og kosmopolitisk demokrati (Urry 2003). I forhold til mobilitet handler det om fremkomsten af en ny, formbar ”flydende kosmopolitisme”:

Cosmopolitan fluidity thus involves the capacity to live simultaneously in both the global and the local, in the distant and the proximate, in the universal and the particular. Such cosmopolitanism involves comprehending the specificity of one’s local context, to connect to other locally specific contexts and to be responsive to the complex threats and opportunities of a globalizing world (Urry 2003:137)

Der er således en kompleks og interessant sammenhæng mellem mobilitetsformer og identifikationsspørgsmål i en senmoderne kontekst. Denne sammenhæng er virksom indenfor så forskellige spørgsmål som potentiel arena for nye politiske identifikationsformer til meningen med hverdagslivet i et høj-mobilt samfund. Det er til det sidst nævnte af disse temaer vi nu vender os, for at se på organiseringen af arbejdslivet i sammenhæng med identitets- og mobilitets transformationerne.

Arbejdsliv

Det moderne arbejdsliv spiller en vigtig rolle i relation til arbejdsmobilitet og den sociale identitet. Arbejdslivet har gennemgået store forandringer det seneste tiår i kølvandet fra

informationssamfundet og den "ny økonomi". En af de forskere der har forsøgt at indkredse og diagnosticerede det moderne arbejdsliv er den amerikanske sociolog Richard Sennett. Sennett (1999) beskriver moderne arbejdstagere, der har frigjort sig fra industrisamfundets stemplingsure, samlebånd og monotone rutiner. De tilhører informationssamfundets og den ny økonomis arbejdsmarked og er kendetegnet ved en fleksibel adfærd. De rejser en del, sender og modtager dagligt store mængder af e-post og de har som det forventes fra ledelsen konstant deres mobiltelefon tændt. Arbejdslivet for medarbejdere i informationssamfundet er kendetegnet ved hyppige jobskift, fyringer, flytninger og arbejdsmæssige omstillinger samtidig med, at elementer som korttidskontrakter, korte tidshorisonter, fladere og mere fleksible organisationer spiller en stadig større rolle. De lever under konstant pres for at forny sig, opdatere sig og være parat til hele tiden at ændre strategi. Kort sagt er deres (arbejds)liv ifølge Sennett et billede på at det moderne menneske lever i en verden, der er karakteriseret ved kortsigtet fleksibilitet og altings flyden (Sennett 1999:29) – de er kort sagt blevet til "fleksible mennesker".

Sociale aktører har således, ifølge Sennett, i stigende grad svært ved at finde en meningsfuld fortælling om deres liv, hvilket skaber komplikationer for opretholdelsen af ens individuelle identitet (se også Horsdal 2000:135-137 for en diskussion af identitet, sted og fortælling). Det er overordentlig vanskeligt at skabe sig en fortælling om identitet og liv i et samfund, der er en collage af episoder og fragmenter. Den nye kapitalismes tidsmæssige reorganisering har således skabt en konflikt mellem karakter og erfaring, og oplevelsen af opsplittet tid udgør derfor en trussel mod folks muligheder for at udforme deres karakter som bæredygtige fortællinger (Sennett 1999:30). Udsikkerhed har altid været et vilkår for menneskers liv eksempelvis krige, hungersnød etc. Det specielle ved nutidens usikkerhed er, at den råder uden nogen overhængende trussel om historisk katastrofe (Beck 1992). Den udgør derimod en del af en livskraftig kapitalismes hverdagspraksis og grundlag. Sennett fremhæver, at det moderne menneske godt er klar over, at han på én og samme gang har succes og er forvirret:

Den fleksible adfærd, som er baggrunden for hans succes nedbryder hans karakter på forskellige måder, som der ikke findes praktiske midler imod. Hvis han virkelig er vor tids Enhver, er det måske netop dette dilemma, som gør ham så universel (Sennett 1999:30)

Hermed lokaliserer Sennett en grundlæggende ambivalens, der er tæt forbundet med det moderne menneskes arbejdsliv. Arbejdsmarkedets krav om fleksibilitet og en fleksibel adfærd skaber en ambivalens i forhold til det enkelte menneskes øvrige liv og identitet, hvor det er svært at skabe en sammenhængende livshistorie. En af årsagerne til denne ambivalens skyldes iflg. den norske social antropolog Thomas Hylland Eriksen (2001), at det moderne arbejdsmarkeds opskruede hastighed og tempo står i skærende kontrast til den mere langsomme tidsrytme i individets øvrige sociale liv (eksempelvis familielivet). Øget hastighed og acceleration har iflg. Hylland Eriksen betydet, at rumlig afstand sammentrækkes eller udviskes. Det er ikke længere muligt at tænke sig, at et vist tidsrum tilsvarende en hvis afstand. Udviklingen betyder at forsinkelserne, mellemrummene og langsomheden er under pres - en modstrategi ville være at "gøre hverdagen besværlig" ved bevidst at dyrke langsomheden og friktionen (se f.eks. Andersen 1997). Forklaringen herpå skal iflg. Hylland Eriksen søges i det paradoks, at tiden slutter med at eksistere, når man deler den op i tilstrækkelig små stykker. Det vil med andre ord sige, at den stopper med at eksistere som varighed, der forudsætter at hændelser tager tid, men fortsætter med at eksistere som øjeblikke, der er i færd med at indhente det næste øjeblik. Et sådant øjebliks logik står i skærende kontrast til familiens logik. Familieliv er nemlig ikke hverken specielt arbejdsintensivt eller kapitalintensivt, men er til

gengæld meget tidsintensivt. I en tid hvor både mænd og kvinder deltager fuldt og helt i et stramt og krævende arbejdsmarked, og skillet mellem arbejde og fritid i stigende grad bliver udvisket samtidig med at kønsroller er utydelige og omstridte, er det ikke let at finde en livsrytme hvor der er plads til at familielivets særpræg langsomhed, organisk udvikling og fortrolighed kan blomstre fuldt ud (Eriksen 2001:169). Familielivet bliver dermed en slags restkategori eller en slags reservelager af tid som kan fyldes eller tømmes afhængig af andre aktiviteter. Sat på spidsen betyder det, at familien bliver tømt for funktioner, og at det er svært at se, hvad man skal med den. Det betyder at flere og flere vælger at leve alene eller at familielivet bliver et spørgsmål om at håndtere tidsklemmen. Hvis du kører X i børnehaven og henter Y fra fodbold, skal jeg tage børnene med til dine forældre i weekenden, så du kan arbejde etc. (se også Jensen, M. 2001). Et andet aspekt er at det bliver svært at skabe foregribende fortællinger om den fleksible, fragmenterede nutid og fremtid hvilket blandet betyder, at når kulturen forandrer sig i rivende fart bliver det sværere at se hvad den næste generation har at lære af den foregående. Forældres vision bliver ikke uden videre opfattet som relevant.

Hvorledes skal vi nu forsøge at danne en helhedsorienteret forståelsesramme for disse felter? Vort bud vil være, at integrere disse tematikker i en grundmodel for ”mobilitets mestringsstrategier” som vi nu skal bruge til at opsummere den teoretiske indkredsning af mobilitetens sociologi med.

Mobilitets mestringsstrategier

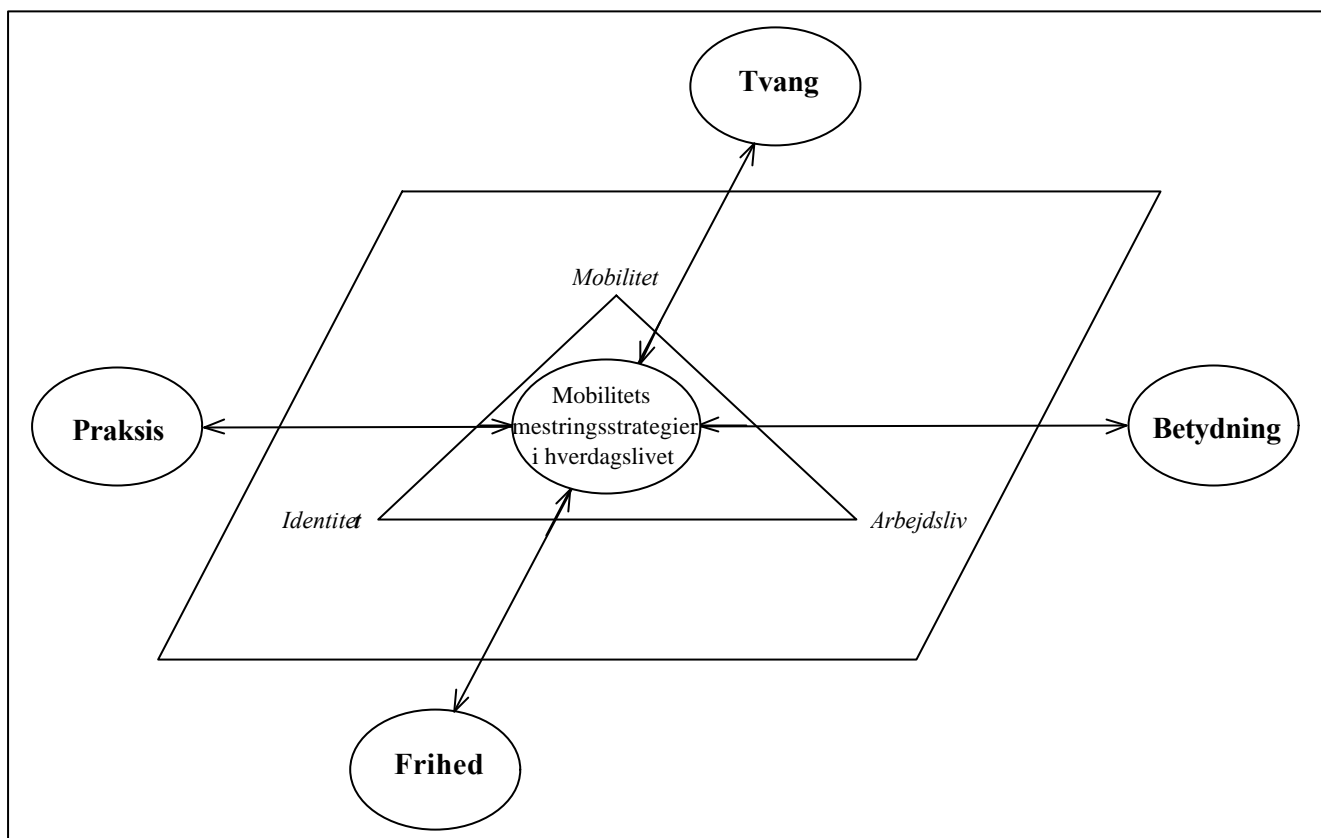
På baggrund af denne indkredsning af de enkelte deltemaer; *arbejdsliv, mobilitet og identitet*, kan man tale om dannelsen af mere eller mindre kohærente sammenføjninger af det sociale hverdagslivs praksisser hvis mønsterdannelse udkrystalliseres specifikke typer eller måder at få hverdagslivets mobilitetsformer til at lykkes på. Disse hverdagens rutiniseringer eller ”mobilitets manuskripter” er mestringsstrategier (se figur 1) i den forstand, at de udgør den sociale aktørs organisatoriske bud på det ”gode liv” indenfor disse rammer³.

Der er med andre ord tale om, at de konkrete mobilitets mestringsstrategier foldes ind i et spændingsfelt mellem frihed og tvang, udtrykkende konkrete praksisser og betydninger. Hermed sigter den ene akse til *rummets kultursociologi*, der søger at begribe den socio-rumlige dialektik som rummende materielle praksisformer og symbolske betydningsformer (Richardson & Jensen 2003). Den anden akse, handler om at forstå sociale aktørers situerede handlinger og praksisformer i et spændingsfelt mellem det voluntaristiske og det determinerede, banalt sagt mellem ”frihed” og ”tvang”. Det er således vores pointe, at sociale aktørers hverdagsmobilitet organiseres mere eller mindre reflektivt og selvbevidst indenfor en mestringsstrategi rummende bud på en, for individet, meningsfuld og overkommelig håndtering af ydende krav og indre intentioner.

Man kan tale om, at de mobilitetsorienterede mestringsstrategier udtrykker en specifik kombination mellem mobilitet og stabilitet, en kombination der i sin konkrete udmøntning i ganske høj grad har at gøre med økonomiske og kulturelle ressourcer (Morley 2000:201).

Den uhyre grad af kompleksitet som disse spørgsmål må forstås i sammenhæng med, ydes selvsagt ikke teoretisk retfærdighed med disse overvejelser. Det er imidlertid nok til at danne en grundlæggende forståelsesramme for de empiriske spørgsmål og problemstillinger som vi nu skal se nærmere på i vort casestudie om arbejdsmobilitet.

³ Bærenholts begreb om mestrings strategier har en vis affinitet hertil, uden dog helt at dække samme betydning (Bærenholdt 2001).



Figur 1 Mobilitets mestringsstrategier i hverdagslivet.

Del 2: Et case studie om arbejdsmobilitet

Efter denne begrebsmæssige indkredsning af mobilitetens sociologi og dennes indlejring i rummets kultursociologi, samt den mere konkret operationelle model for mobilitets mestringsstrategier vil vi nu vende os mod de kvalitative og kvantitative resultater af den empiriske undersøgelse. Der er tale om at formidle de resultater der på nuværende tidspunkt foreligger i forbindelse med det igangværende forskningsprojekt på Aalborg Universitet om arbejdsmobilitet. Senere vil følge yderligere delundersøgelser af andre videns intensive virksomheder og disses mobilitets generering.

Den del af forskningsprojektet som vi vil præsentere i det efterfølgende er et case studie, der er foretaget på IT-virksomheden Hewlett-Packards to danske afdelinger. Omdrejningspunktet i case studiet er som beskrevet i indledningen den internationale langdistancearbejdsmobilitet, som medarbejderne på Hewlett-Packard Danmark foretager i forbindelse med deres arbejde. Analysen er rettet mod dels at kortlægge den faktiske mobilitets adfærd som medarbejderne udfører i forbindelse med deres arbejde, dels mod at indfange de betydningsmønstre som medarbejderne tillægger en sådan arbejdsmobilitet i forhold til identitet og arbejdsliv. Gennemgangen af case studiet i det efterfølgende vil være struktureret i henholdsvis en kvantitativ og en kvalitativ del. Først vil vi gennemgå resultaterne fra den spørgeskemaundersøgelse, der har været gennemført blandt de ca. 700 medarbejderne hos Hewlett-Packards to danske afdelinger. Derefter præsenterer vi resultaterne fra fire dybtgående interviews med udvalgte medarbejderne.

Kortlægning af arbejdsmobiliteten - de kvantitative resultater

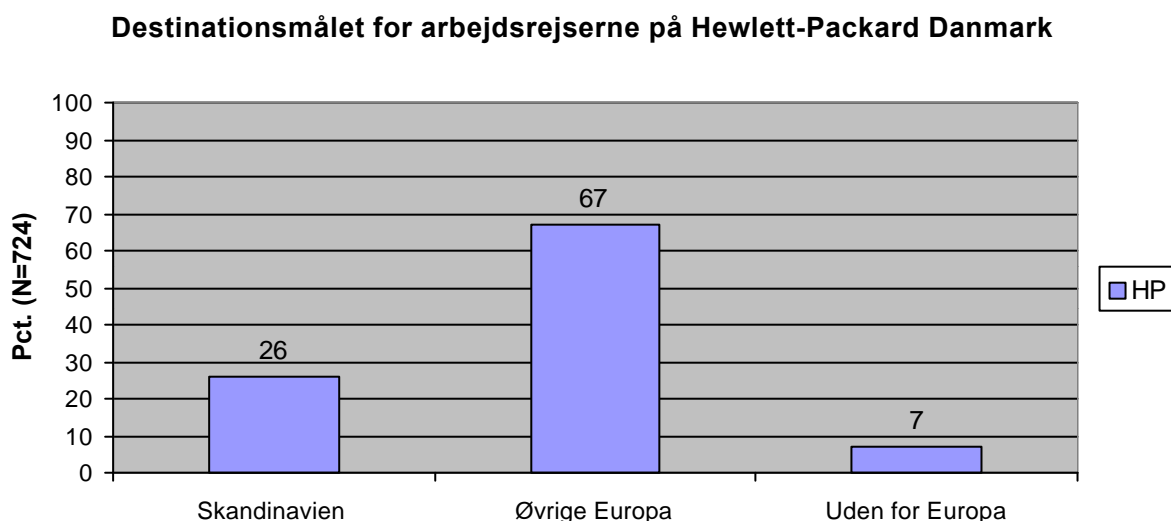
Den kvantitative del af case studiet indeholder konkret en webbaseret spørgeskemaanalyse. Alle medarbejdere i Hewlett-Packard Danmark har modtaget et web-spørgeskema, hvor de er bedt om at indtaste en række oplysninger om deres rejseaktivitet til udlandet i forbindelse med deres job inden for det sidste år. Ligeledes er medarbejderne blevet bedt om at besvare en række holdningsmæssige spørgsmål om arbejdsrejser. I nedenstående gennemgang vil vi indledningsvis se på den faktiske arbejdsmobilitet i virksomheden som medarbejderne har angivet og efterfølgende gennemgå svarene på de holdningsorienterede spørgsmål.

At rejse er at arbejde - mobilitet som en del af jobbet

Det udsendte web-spørgeskema viser, at blandt de 193 medarbejdere, der valgte at besvare skemaet, har 75% foretaget udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år. Den medarbejder som hyppigst foretager arbejdsrejser på virksomheden har rejst 43 gange til udlandet inden for det sidste år, mens 49 medarbejdere overhovedet ikke har foretaget arbejdsrejser. Ledelsen på Hewlett-Packard skønner, at cirka 300 ud af de i alt 700 medarbejdere årligt foretager udenlandske arbejdsrejser, hvilket betyder, at undersøgelsen fanger cirka halvdelen af de medarbejdere i virksomheden, der har udenlandsk rejseaktivitet i forbindelse med jobbet. I gennemsnit har en medarbejder 3,8 gange foretaget en arbejdsrejse til udlandet inden for det sidste år. Sammenligner man dette med en danskers årlige transportforbrug, repræsenterer medarbejderne en gruppe, der alene i forhold til arbejdsmobilitet har et betydelig højere årligt transportforbrug end gennemsnittet (Danmarks Statistik 2000:173). I langt den overvejende del af de registrerede udenlandske arbejdsrejser er fly benyttet som det primære transportmiddel. Ser man på kønsfordelingen i undersøgelsen er 73% af de adspurgte mænd og 27% er kvinder. De mandlige medarbejdere har inden for det sidste år gennemført 4,3 arbejdsrejser, mens de kvindelige medarbejdere har udført 2,7 udenlandske arbejdsrejser.

Som det fremgår af figur 2 har medarbejderne hos Hewlett-Packard Danmark foretaget 26% af de udenlandske arbejdsrejser til skandinaviske lande, mens 67% af rejserne har været til de

europæiske lande uden for Skandinavien. De resterende 7% gik til lande, der er beliggende udenfor Europa. Tallene afspejler blandt andet den måde virksomheden internationalt er organiseret på. Virksomheden er opdelt i en række forskellige søjler med hver sin egen arbejdsmæssige funktion eksempelvis administration, salg eller konsulentbistand. De enkelte afdelinger er ligeledes koblet sammen på tværs af de nationale grænser i forskellige regioner. Nogle af medarbejderne er ansvarlige for deres respektive arbejdsområde inden for en region og arbejder derfor på tværs af lande og afdelinger. Samtidig fungerer virksomheden organisatorisk i høj grad via netværksrelationer mellem medarbejderne og med en høj grad af autonomi i den daglige arbejdsgang. Det er op til den enkelte medarbejder selv at finde arbejdsopgaver og projekter at deltage i inden for organisationen og medarbejderne er derfor afhængig af et stærkt netværk internt i virksomheden. Samtidig findes der en jobbank, hvor man kan søge efter interne arbejdsopgaver i andre lande. Idet medarbejderne er forpligtet af deres årlige indtjeningsmål, søger de automatisk derhen i virksomheden hvor arbejdsopgaverne er. Det betyder, at man leder efter internationale opgaver inden for sit område, hvis der ikke er nogle aktuelle nationale opgaver at udføre. De fleste arbejdsrejser på Hewlett-Packard Danmark foregår derfor til aktiviteter i andre lande inden for det regionale niveau, hvilket i nogle tilfælde vil være Skandinavien og i nogle andre de øvrige europæiske lande, hvorimod rejser uden for Europa ikke foretages så hyppigt.



Figur 2 Fordelingen af de udenlandske arbejdsrejser inden for de sidste år fordelt på kategorierne Skandinavien, Øvrige Europa og Uden for Europa.

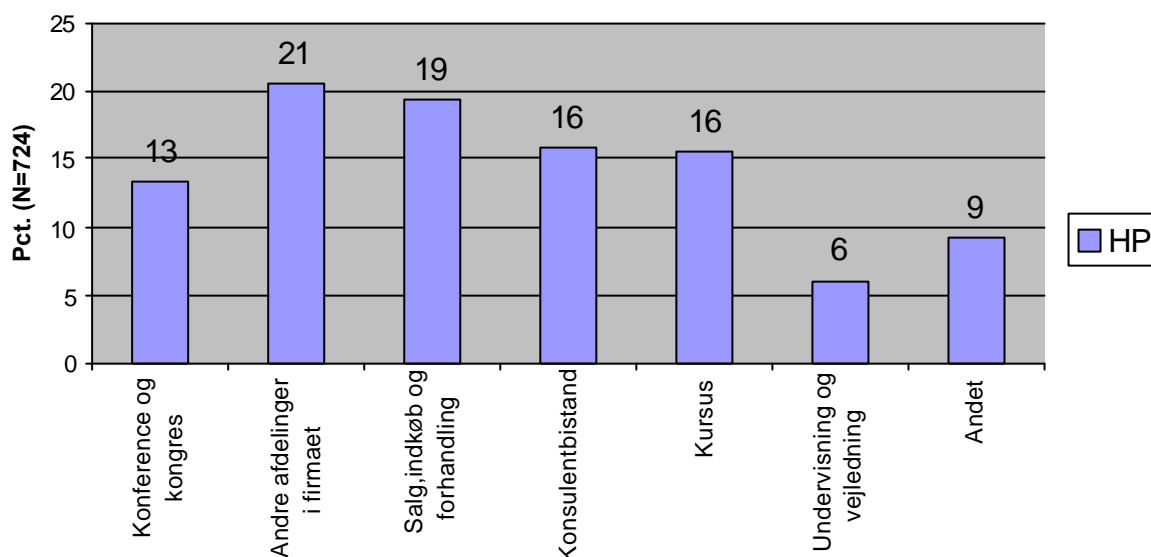
Arbejdsrejserne på Hewlett-Packard Danmark har forskellige formål, som det fremgår af figur 3. Interne rejser til andre afdelinger i virksomheden er formålet med 21% af de arbejdsrejser, der er udført af medarbejderne til udlandet inden for det sidste år. Hvilket ikke er overraskende set i lyset af, at medarbejderne ofte varetager arbejdsopgaver, der er relaterede til afdelinger i andre lande. Det næst hyppigste formål med arbejdsrejserne er "salg, indkøb og forhandlinger", der har været formålet med 19% af arbejdsrejserne.

Et centralt spørgsmål i forhold til arbejdsmobiliteten er, i hvilken udstrækning arbejdsrejserne er betinget af "strukturel tvang" eller "individuelle valg". Et sådan spørgsmål kan være svært at afgøre. Det synes klart, at en rejse som medarbejder X foretager for at kunne afslutte en handel med en kunde er en mere "bundet" rejse end den som medarbejder Y foretager til et

kursus vedkommende selv har valgt at deltage i for at styrke sine faglige kvalifikationer eller en rejse til et internt møde i virksomheden.

I undersøgelsen er medarbejderne blevet bedt om at vurdere i hvor høj grad de selv bestemmer hyppigheden af deres arbejdsrejser på en skala gående fra ”bestemmer helt selv” til ”har ingen indflydelse”. Resultatet af dette spørgsmål blev, at 32 % svarede, ”at de i overvejende grad selv bestemmer” hyppigheden af deres rejseaktivitet, mens 41 % sagde ”at de delvis har indflydelse” på hyppigheden. Endelig svarede 22% af medarbejderne, at de ”kun har en lille indflydelse” på hvor ofte de rejser i forbindelse med deres arbejde. Tendensen i svarene er sammenfattende, at hovedparten af medarbejderne mener, at de i overvejende grad eller delvist selv beslutter, hvor ofte de tager på en arbejdsrejse. Svarene tyder således på, at det individuelle niveau spiller en vigtig rolle i forhold til arbejdsrejserne. Vi vil senere vende tilbage til dette spørgsmål.

Formålet med arbejdsrejserne på Hewlett-Packard Danmark



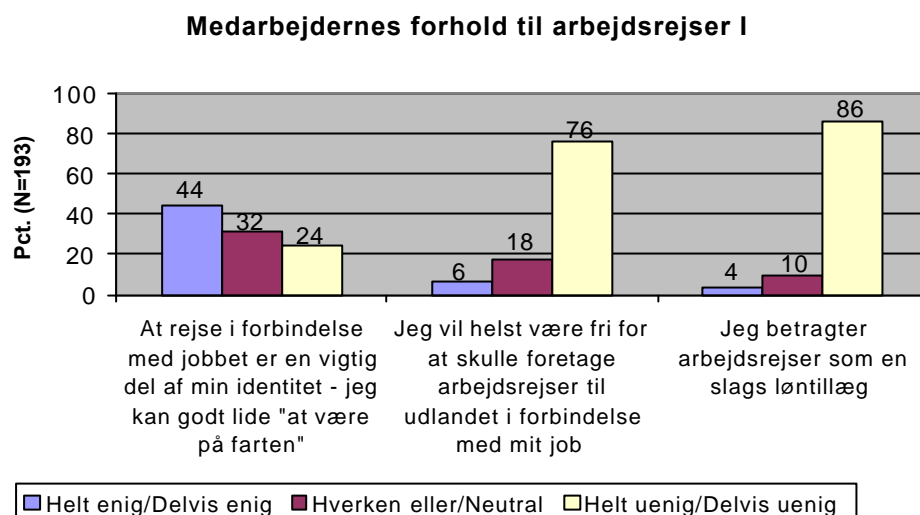
Figur 3 Medarbejdernes angivelse af, hvad der har været formålet med de udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år.

At rejse er at være - arbejdsrejsen som en del af identiteten

Medarbejderne blev også bedt om at tage stilling til en række udsagn om hvilken betydning arbejdsrejserne har for dem personligt. Vi vil i det efterfølgende se nærmere herpå.

Et af de spørgsmål der indgår i undersøgelsen er medarbejdernes forhold til at rejse i forbindelse med deres job. Som det fremgår af figur 4 tilslutter 44% af medarbejderne sig, at rejseaktivitet i forbindelse med jobbet er en vigtig del af deres identitet og at de godt kan lide ”at være på farten”. Flertallet af medarbejderne er således af den opfattelse, at arbejdsrejserne har en betydning i forhold til deres selvforståelse, og de er positivt indstillet over for at skulle foretage rejser i forbindelse med deres job. Resultaterne siger dog ikke så meget om, hvilken konkret betydning rejserne har for medarbejdernes selvforståelse, kun at flertallet af medarbejderne mener, rejserne har en betydning herfor. At medarbejderne ser positivt på rejseaktivitet i forbindelse med jobbet understøttes af, at 76% siger de er uenige i, at de helst ville være fri for at skulle rejse til udlandet i forbindelse med deres arbejde. Ligeledes er 86% af medarbejderne uenige i, at

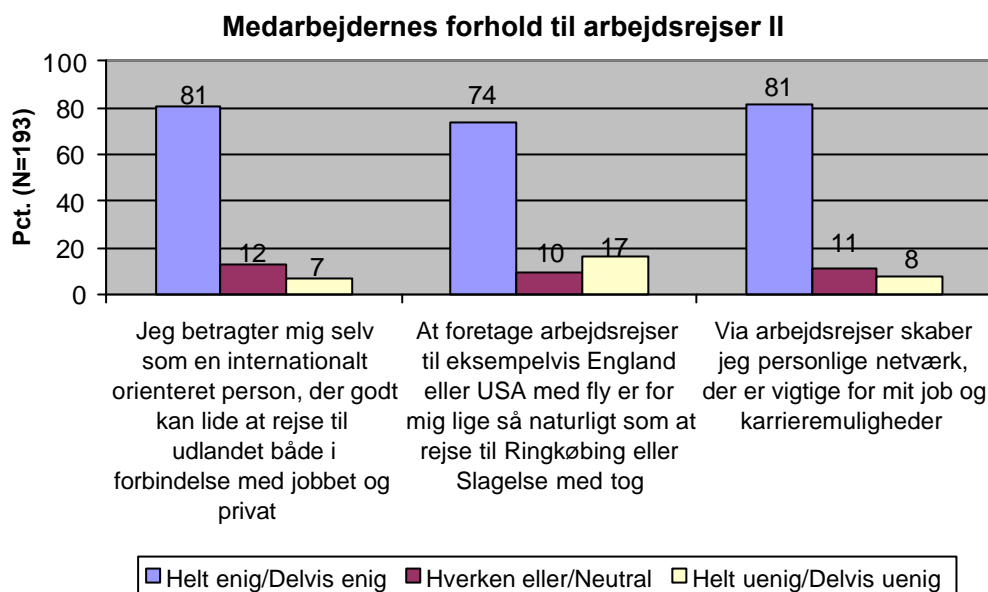
arbejdsrejserne for dem udgør en slags løntillæg. Efter vores opfattelse indikerer disse tal, at arbejdsrejsen har en mere grundlæggende betydning for flertallet af medarbejderne end blot at udgøre løntillæg på lige fod med andre arbejdsformer⁴. Rejsen skal i højere grad ses som et element, der har betydning for den enkeltes forståelse af sig selv. Et spørgsmål vi ligeledes vil vende tilbage til.



Figur 4 Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes forhold til arbejdsmobilitet.

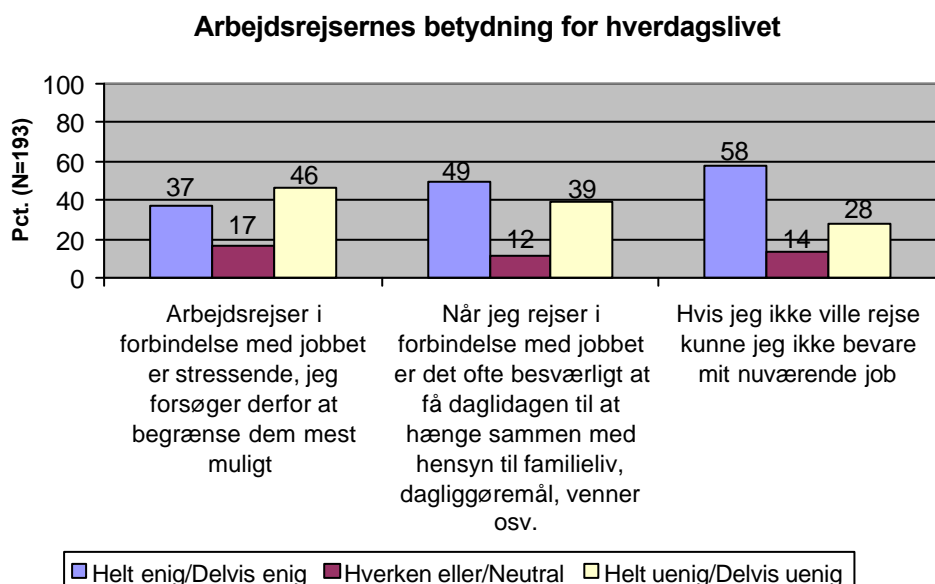
At arbejdsrejsen har betydning for medarbejderens måde at se sig selv på fremgår af figur 5. Heraf ses det, at 81% svarer bekræftende på, at de betragter sig selv som en internationalt orienteret person, der godt kan lide at rejse både i forbindelse med jobbet og privat. 74% er enige i udsagnet, at de lange udenlandske arbejdsrejser med fly for dem er ligeså naturlige som kortere nationale rejser med tog. En del af medarbejdernes selvforståelse er altså, at de ser sig selv som internationalt orienterede personer, hvor udenlandske flyrejser indgår som en naturlig og hverdagspræget aktivitet. Et andet aspekt der fremkommer af figur 5 er, at flertallet af medarbejderne (81%) ser arbejdsrejsen som en praksis, der medvirker til, at de skaber personlige netværk, der er vigtige for deres job og karriere muligheder. Flertallet af medarbejderne udtrykker således, at de mener, der er en sammenhæng mellem netværksdeltagelse og den arbejdsrelaterede mobilitet.

⁴ Her kan dog være en vis bias eftersom den "socialt acceptable" norm for besvarelse af dette spørgsmål formentlig er at arbejdsrejser ikke er et gode men en nødvendighed.



Figur 5 Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes forhold til arbejdsmobilitet.

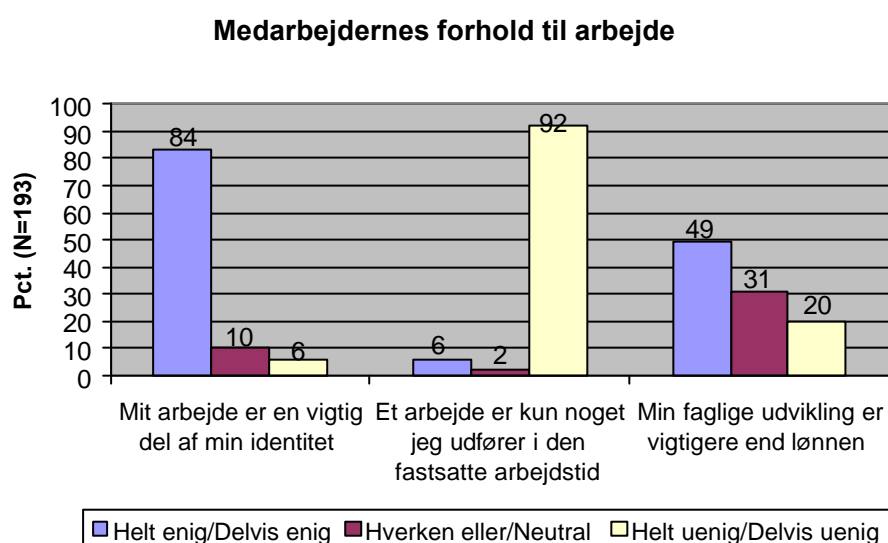
Hvilken betydning har arbejdsrejserne da for medarbejdernes arbejdsliv og hverdagsliv? Figur 6 viser, at 46% af medarbejderne på Hewlett-Packard Danmark er uenige i, at arbejdsrejser virker stressende i forhold til deres arbejds- og hverdagsliv. Det er dog bemærkelsesværdigt, at 49% af medarbejderne siger de er enige i, at det er vanskeligt at få dagligdagen til at hænge sammen med hensyn til familie, venner og daglige gøremål, når man rejser i forbindelse med ens job. Dette kunne tyde på, at et (høj)mobilt arbejdsliv også kan rumme problemer i forhold til den enkelte medarbejders hverdagsliv. Endelig er 58% af de medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaet af den opfattelse, at de ikke ville kunne beholde deres job, hvis de ikke ville foretage arbejdsrejser.



Figur 6 Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er forholdet mellem arbejdsmobilitet og hverdagsliv.

Det ”flydende” arbejdsliv

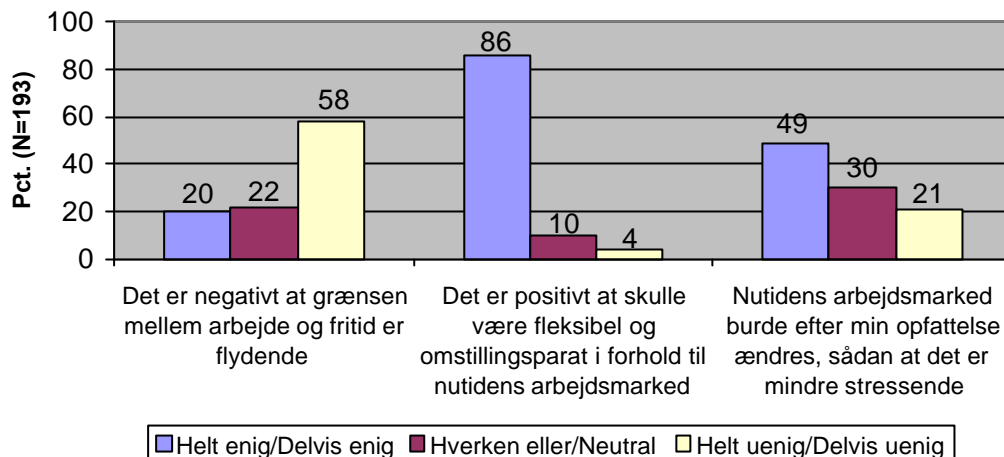
Som ovenstående gennemgang illustrerer har medarbejderne et arbejdsliv, hvor arbejdsrejser indgår som et centralt element. Mobilitet og arbejdsliv er tæt forbundet for hovedparten af medarbejderne på Hewlett-Packard Danmark. Spørgsmålet er dog, hvordan man kan karakterisere medarbejdernes høj-mobile arbejdsliv og deres holdninger hertil. I undersøgelsen har vi derfor også forsøgt at indkredse, hvordan medarbejderne forholder sig til deres arbejdsliv. Som det fremgår af figur 7 er 84% af medarbejderne enig i, at deres arbejde udgør en vigtig del af deres personlige identitet. At arbejde betyder og fylder meget for flertallet af medarbejderne fremgår af, at 92% svarer benægtende på, at arbejde kun er noget der udføres i den fastsatte arbejdstid, ligesom 49% er enige i, at deres faglige udvikling er vigtigere end lønnen. Disse tal indikerer en karriereorienteret tilgang til arbejdslivet og tyder på, at medarbejderne arbejder mere end flertallet af den danske befolkning, hvis man sammenligner med den seneste undersøgelse af befolkningens tidsforbrug fra Socialforskningsinstituttet (Socialforskningsinstituttet 2002:47).



Figur 7 Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes forhold til arbejde.

Generelt forholder medarbejderne sig positivt over for de krav, der stilles til dem på arbejdsmarkedet. Figur 8 viser således, at flertallet af medarbejderne er uenige i, at det er negativt med flydende grænser mellem arbejde og fritid, mens 86% af medarbejderne erklærer sig enig i, at det er positivt at skulle være fleksibel og omstillingsparat i forhold til nutidens arbejdsmarked. Derfor er det måske også overraskende, at flertallet af medarbejderne (49%) er enige i, at nutidens arbejdsmarked er stressende og burde ændres så det er mindre stressende. Svarene i undersøgelsen indikerer, at medarbejdernes holdninger er forbundet med ambivalens. På den ene side betragter de kravene fra arbejdsmarkedet som positive, og på den anden side indikerer de et ønske om et mindre stressende arbejdsmarked.

Medarbejdernes holdninger til det moderne arbejdsliv



Figur 8 Medarbejdernes svar på spørgsmålet om de er helt enige, delvis enige, neutrale, delvis uenige eller helt uenige i forhold til de angivne udsagn. Temaet for spørgsmålene er medarbejdernes holdninger til det moderne arbejdsliv.

Opsummering: Et høj-mobilt arbejdsliv

Det vi har set i ovenstående gennemgang er en medarbejdergruppe der udfører en betydelig udenlandsk rejseaktivitet i forbindelse med deres arbejde fortrinsvis inden for Europa. Medarbejderne kan ikke frit vælge hvor hyppigt de vil foretage en arbejdsrejse, men svarene fra spørgeskemaet indikerer at det individuelle handlingsniveau spiller en vigtig rolle.

I undersøgelsen siger medarbejderne at både den udenlandske arbejdsrejse og arbejdet betyder meget i forhold til deres selvforståelse og de kan generelt godt lide at rejse til udlandet i forbindelse med deres arbejde. Medarbejderne siger dog også, at det ofte kan være vanskeligt at få dagliglivet til at hænge sammen, når de rejser. Generelt er medarbejderne positive over for arbejdsmarkedets krav om fleksibilitet og omstillingsparathed, men siger også at de godt kunne ønske sig et mindre stressende arbejde end i dag.

Men som det oftest gør sig gældende ved brugen af kvantitativt datamateriale, lader disse summariske oversigter os ikke meget at vide om hvordan det aktuelle hverdagsliv i en høj-mobil livsform rent praktisk organiseres samt hvad det betyder for de enkelte sociale aktører. Derfor inddrager vi nu de kvalitative data, bestående af kvalitative forskningsinterviews.

Fortællinger om arbejdsmobilitet - de kvalitative resultater

I det efterfølgende vil vi se nærmere på resultaterne fra de kvalitative interviews, der er foretaget med medarbejderne på Hewlett-Packard Danmark⁵. I interviewene er det blandt andet forsøgt at klarlægge, hvilken betydning arbejdsrejserne har for den enkelte medarbejder. Der er fokuseret på både at indhente beskrivelser af, hvordan medarbejderne i praksis udfører deres arbejdsmobilitet samt hvilken betydning de tillægger en sådan mobil praksis.

Hvorfor rejser medarbejderne?

Et centralt spørgsmål er hvorfor medarbejderne foretager rejser til udlandet i forbindelse med deres job? Hvilke rationaler lægger den enkelte medarbejder til grund for rejseaktiviteten? Her gives der flere forskellige svar. Nogle af medarbejderne udtrykker, at de rejser i forbindelse med jobbet, fordi de betragter det som nødvendigt for at kunne varetage deres arbejdsfunktion. For eksempel har nogle af medarbejderne til opgave at overvåge om et projekt i udlandet forløber, som det skal. Nogle af medarbejderne giver dog også mere individuelle begrundelser for, at de foretager arbejdsrejser. En ung mandlig konsulent, der rejser hver anden uge i forbindelse med arbejde, giver udtryk for, at han ville skifte job hvis ikke hans arbejdsliv indeholdt en international dimension med besøg i andre lande. Dette er for ham et helt afgørende element i hans arbejdsliv. På samme måde forklarer en kvindelig salgsmedarbejder, der foretager en arbejdsrejse hver måned til udlandet, at arbejdsrejsen fungerer som et afbræk fra hverdagen:

[...] Altså det giver jo også mig et afbræk i hverdagen kan man sige. Det er selvfølgelig også det der gør, at jobbet er spændende, at man har nogle muligheder som også kan vendes ud af landet.

Arbejdsrejsen medvirker derfor også for nogle af medarbejderne til at gøre deres arbejdsliv spændende og afvekslende. En del af de to omtalte medarbejders selvforståelse er, at de besidder et job men en international vinkel og deres arbejdsliv ville for dem ikke være så interessant og attraktivt, hvis ikke de havde disse muligheder. Et andet argument som er fremtrædende i interviewene, er vigtigheden af fysisk nærhed med den eller de personer som medarbejderne samarbejder med. På trods af, at medarbejderne er storforbrugere af e-mails, mobiltelefoner og videomøder peger de på at der nogle gange opstår et behov for at mødes fysisk med eksempelvis en kollega i en anden afdeling. En mandlig medarbejder, hvis rolle er at overvåge salget på de nationale markeder i Nordeuropa og som foretager en rejse til udlandet hver anden uge, beskriver behovet for det personlige møde således:

[...] vi mennesker er jo sociale dyr og i og med at vi er sociale dyr så etableres en meget bedre forbindelse, når man snakker med en person personligt. Det der med at snakke med en person over en telefon det bliver meget upersonligt, og man kan aldrig være hundrede procent sikker på, hvad der sker bagefter, så på den måde etableres

⁵ Der er foretaget 4 interviews med følgende medarbejdere: Kvindelig sælger, 38 år, 2 børn og 11 udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år; Mandlig konsulent, 41 år, 2 børn og 11 udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år; Mandlig leder, 51 år, enlig og 29 udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år; Mandlig markedstingsmedarbejder, 28 år, enlig og 39 udenlandske arbejdsrejser inden for det sidste år. De udvalgte interviewpersoner varierer i forhold til køn, alder, antal rejser og familieforhold. Personerne er dog hovedsageligt udvalgt blandt den tredjedel af medarbejderne som hyppigst foretager udenlandske arbejdsrejser. Da cirka halvdelen af medarbejderne ikke foretager udenlandske arbejdsrejser repræsenterer de udvalgte interviewpersoner derfor primært den gruppe af medarbejdere som rejser til udlandet i forbindelse med deres job.

der en personlig sikring af, at man gennemfører nogle ting, samt at man har mulighed for at følge op på tingene bagefter.

Det personlige møde og netværksrelationer spiller, som det også fremgik af de kvantitative undersøgelser en vigtig rolle i forhold til arbejdsrejserne. Medarbejderne fremhæver generelt i interviewene, at moderne kommunikationsteknologier ikke reducerer deres behov for at foretage arbejdsrejser. Hvis en medarbejder eksempelvis deltager i et udenlandsk projekt kommunikerer han løbende med de andre projektdeltagere, og der opstår gennem denne kommunikation situationer og problemstillinger, der gør, at medarbejderne føler de er nødt til at mødes fysisk blandt andet ud fra et rationelt som ovenstående citat udtrykker. Man kan sige, at uden de moderne kommunikationsteknologier ville det ikke være muligt for medarbejderne at varetage udenlandske opgaver, på den måde som de gør i dag. Der er således som Urry har fremhævet et kompleks samspil mellem virtuelle kommunikationsformer og behovet for fysisk mobilitet (Urry 2000:75).

Et arbejdsliv i korridorer

Et generelt træk ved "fortællingerne" er, at medarbejderne generelt beskriver deres arbejdsrejser som noget, der forgår gennem forskellige "korridorer". Når de udfører arbejdsrejserne, bevæger de sig hele tiden i korridorer eksempelvis: i lufthaven, i flyet, på motorvejen, på hotellet, på kontoret osv. Den før omtalte mandlige medarbejder beskriver en af sine normale arbejdsrejser på følgende måde:

Bryssel mandag aften direkte til hotellet, møde med den europæiske chef på hotellet sammen med den europæiske chefkonsulent, middag med dem, en øl i baren og så i seng. Næste dag i Belgien til strategimøde som varer hele dagen indtil kl. fem, så kørte vi i bil til Amsterdam, fordi det nu passede bedst med bil, overnatning på hotel og spisning der om aftenen, en øl i baren og i seng. Næste dag ind for at holde strategimøde i Holland. Det havde vi så til klokken fem, hvorefter man tager til lufthavnen i Amsterdam og med flyet til London, hen på et hotel, møde med en tysk kollega på et hotel, spise med vedkommende, du ved, en øl i baren og op på hotellet. Næste dag ind til møde med en amerikansk person og den tyske person og min europæiske chef, som i mellemtiden havde været i Tyskland og så om aftenen hjem igen.

Arbejdsrejsen foregår altså i et højt tempo, hvor medarbejderen hele tiden er på farten på vej mod det næste møde, det næste hotel, den næste bar og det næste land. Selv om ikke alle medarbejderne foretager deres rejse i samme tempo, dækker ovenstående beskrivelse alligevel godt de andre medarbejders oplevelse af arbejdsrejsen. De oplever generelt arbejdsrejsen som værende forbundet med bevægelse mellem lufthavne, kontorbygninger og hoteller gennem forskellige infrastrukturer, hvor der ofte ikke er meget tid til at opleve lokaliteten man besøger. Det giver den enkelte arbejdsrejse en karakter af monoton og ensformighed. Som et eksempel herpå giver den før omtalte mandlige medarbejder, der ofte rejser til mange forskellige lande, udtryk for, at han kan komme i tvivl om, hvor han befinder sig:

En af ulemperne ved at rejse for en virksomhed er, at vores kontorer ligner hinanden, så du kan altså vågne op på et hotelværelse og sige til dig selv: Hvor fanden er jeg egentlig henne? Er jeg i Danmark, er jeg i Norge eller Sverige? Du ved det faktisk ikke. Det er meget upersonligt, ikke?

Det er netop bevægelse gennem ensliggende hoteller, lufthavne og kontorbygninger eller hvad Augé betegner som ”ikke-steder” (Auge 1995). Lokalteter der ikke varierer meget fra hinanden, der gør, at arbejdsrejsen opleves som monoton og ensformig. Det som gør, at rejserne af medarbejderne også opleves som attraktive er, når medarbejderne foreksempel i weekenderne får lov at opleve den lokale særkende og kultur uden for de omtalte korridorers snævre og ensformige rammer.

Flyet - den globale bus

Selve flyrejsen bliver betragtet som kedelig og som et nødvendigt onde for at komme frem til den ønske lokalitet. En medarbejder beskriver flyet som en bus han tager for at komme frem til den ønske destination. En mandlig konsulent fortæller på samme måde, hvordan forholdet til det at rejse med fly har ændret sig fra første gang, han som barn satte sig i en flyver og frem til i dag, hvor han ofte rejser:

[...] Jeg kan da godt huske da jeg som dreng først gang skulle op i en flyver havde jeg virkelig sommerfugle i maven og det kildede af helvede til. Nu kan flyet hoppe og danse det tænker man ikke over. Man sidder og sover eller læser avisen eller et eller andet. Alt det med at lette og lande det er alt sammen blevet rutine ligesom at tage en taxa et eller andet sted i verden og check in på et hotel.

Rejsen er således ikke længere forbundet med den spænding, der ellers har været kendetegnende for mennesker der rejste ud i verden. Medarbejderne foretager en rejse til udlandet på samme måde, som de vil tage bussen i det område, hvor de bor. Det bevirker, at rejsen for dem har karakter af et produkt, som den enkelte medarbejder stiller krav til. Den kvindelige sælger sammenligner sit forhold til arbejdsrejser med det, at gå på restaurant:

Det bliver et problem, det er lidt det samme som at gå på restaurant, fordi man er ude så tit som man er og man stiller nogle større krav eller højere krav efterhånden. Mit krav til en god middag er måske lidt anderledes end så mange andres, fordi den skal hele tiden måles på den jeg var på sidste gang og den jeg var på forrige gang osv. Er den her så god? Og det skulle ikke undre mig at 80% af dem som fik den middag, som jeg lige sad og indtog, og ikke syntes var særlig god, de ville de synes var rigtig god. Fordi de havde en anden forventning til den. Så jeg tror, at man skruer nogle ting op fordi forventninger bliver stillet efter den sidste gang.

Den oplevelse af arbejdsrejsen som kvinden giver udtryk for, er fundamental anderledes i forhold til den tiltrækning og mystik udenlandsrejser historisk har haft, foreksempel når en opdagelses rejsende drog ud i verden og efterfølgende kom hjem med eventyrlige rejseberetninger om de mytiske fremmede lande han havde besøgt. Et eventyr der med Baumans ord mister sin betydning når hele ens liv bliver en række af eventyr, og rejsen mister på samme måde sin attraktionsværdi, når den bliver rutine og hverdagspræget (Bauman 1999:96). På samme måde som Baumans turist beklager medarbejderne hos Hewlett-Packard sig over de besværligheder, der er forbundet med arbejdsrejsen for eksempel dårlige fly, lange ventetider i lufthavnen og monotome og kedelige rejser, men som tidligere omtalt vil ingen af dem direkte adspurgt helt undvære rejserne fordi de har forskellige betydninger for den enkelte medarbejders arbejdsliv. Foreksempel at fungere som et afbræk fra hverdagen eller tilføje en international dimension til arbejdet.

Hverdagens centrifuge - et familieliv under tidspres

Medarbejdernes arbejdsliv er kendetegnet ved, at arbejde fylder en stor del af deres hverdagsliv. De arbejder 60-80 timer om ugen, hvilket er betydeligt mere end en traditionel industriarbejder. Medarbejderne udfører ofte arbejdsopgaver hjemmefra enten om aftenen eller i weekenden. Nogle har ikke familieforpligtigelser og skelner ikke mellem arbejde og fritid, mens andre tager fri fra arbejde ved fem-seks tiden for at hente børn o.l. for så arbejde igen om aftenen, når familien er gået i seng. Medarbejdernes arbejdsliv er kendetegnet ved en "always on" indstilling. De fleste slukker sjældent mobiltelefon, da kollegaer og forretningsforbindelser altid skal kunne komme i kontakt med dem, uanset om de er til spisning hos deres forældre eller befinder sig i et andet land i forbindelse med en arbejdsrejse. På samme måde tjekker de løbende deres e-mail fra en bærbar PC når de befinder sig i hjemmet.

Den kvindelige sælger, der er gift med en mand som også arbejder hos Hewlett-Packard i en tilsvarende stilling, fortæller, hvordan de for det meste har mobiltelefonen "on-line" når de er på besøg ved bedsteforældrene. Det betyder fortæller kvinden, at mobiltelefonen ringer flere gange når hele familien sidder samlet omkring middagsbordet, og kvindens far synes ofte det er for meget og beder dem om at slukke for mobiltelefonerne for at få madro. Hun beretter også om, hvordan hun ofte sidder og arbejder om aftenen og samtidig udtrykker hun flere steder, hvordan hun længes efter mere tid med familien. Hun fortæller blandt andet følgende om splittelsen mellem arbejde og familie:

Jeg synes da, at jeg er splittet nu i den her måned [december], hvor der er utrolig mange ting jeg gerne vil lave der hjemme med at bage, klippe og pynte op til jul og alt sådan noget. Jeg når det som regel ikke, når jeg kommer hjem, og det er mørkt og alt sådan noget. Jeg nåede det altså heller ikke den dag, så må jeg vente til weekenden. Det er da en splittelse, fordi man lægger så meget tid på sit arbejde og jeg ville egentlig gerne lægge noget mere tid derhjemme.

Kvinden forsøger i mange henseender at sætte rammer om familielivet ved blandt andet at forsøge at friholde weekenderne for arbejde, men det er svært fordi hun også prioriterer arbejdslivet højt. Et udtryk for et hverdagsliv man kan karakterisere som "hverdagens centrifuge" (Andersen 1997). Familien er hver mandag nødt til at sammenholde deres kalendere for at planlægge, hvordan de håndterer indkøb, afhentning af børn og andre gøremål i forhold til deres arbejdsopgaver. Tiden i familien er således hele tiden under pres fra arbejdslivet. Selv om kvinden længes efter mere tid med familien og et mindre stressende arbejdsliv har hun dog svært ved at se sig selv i et "syv til fire job". De to mandlige medarbejdere, der rejser meget i forbindelse med deres arbejde har valgt en anderledes strategi. De har fravalgt af have en familie, fordi arbejdet hos Hewlett-Packard for dem er en livsstil. De lever begge et omstrejfende liv, og de har ikke noget specielt forhold til det de kalder hjem. Begge udtrykker, at for dem er det ligegyldigt, om de bor i Danmark eller udlandet bare de har et udfordrende job.

"Ikke for meget, og helst lidt tæt på" – om arbejdsrejsen i en stresset hverdag

Spørgsmålet er, hvilken betydning arbejdsrejsen har i relation til et hektisk og stressende arbejds- og hverdagsliv. For de medarbejdere der har familie, kan arbejdsrejserne udløse forskellige følelser i forhold til familielivet. Den kvindelig sælger beskriver, hvordan arbejdsrejsen både giver følelsen af frihed fra en stresset hverdag, men også udløser en skyldfølelse når hun er afsted på en rejse:

[...] det er jo dels følelsen af, at man skal jo erkende over for sig selv, at man virkelig har lyst til bare at have en aften for sig selv og så er det jo også følelsen af, at du

skulle egentlig skamme dig, fordi du er så kort tid sammen med dine børn, din familie og din mand for den sags skyld, og at du burde jo bruge al den tid du kunne der hjemme. Det er begge de følelser der er der.

Kvinden udtrykker således en ambivalent følelse i forhold til arbejdsrejser. På den ene side synes hun det er positivt, at hun har tid til sig selv, på den anden side har hun skyldfølelse over ikke at kunne være sammen med familien. Samtidig føler hun også, at arbejdsrejser er anstrengende, og at hun er helt udkørt når hun kommer hjem. En mandlig konsulent, der er gift med en hjemmehjælper, beskriver også hvordan han altid vurderer om en arbejdsrejse kan indpasses i forhold til familielivet. Hans kone arbejder hver anden uge om aftenen, hvorfor det er ikke altid kan passe sammen. Hvis familien ikke kan få det til at hænge sammen, vælger han ofte at sige nej til den opgave han er blevet tilbudt i udlandet. Han forsøger således at indpasse sin rejseaktivitet til familielivet:

[...] man er selvfølgelig interesseret i at lave nogle af de ting man går og beskæftiger sig med frem for at sidde og trille tommelfingre, så hvis man ikke har andet at lave i ens nærmeste geografi jamen så rejser man lidt efter det ikke mere eller mindre. Jeg er ikke en af dem, der rejser meget langt efter opgaver. Der er nogle af mine kollegaer, som har været i Sydafrika eller Saudi-Arabien, Asien, USA og Sydamerika, og det har selvfølgelig meget at sige, hvordan ens hjemmesituation er. Er man ungkarl og ikke har børn så er det nemmere at tage væk i en uge eller en måned eller hvor meget der nu er behov for. Nogle af mine kollegaer har for eksempel været udstationeret en to-tre år i USA. For mit eget vedkommende der prøver jeg, ligesom ikke at rejse for meget og helst lidt tæt på.

I forhold til den omtalte kvindelige medarbejder, der forsøger at balancere familielivet og arbejdslivet vælger den mandlige i højere grad en familieorienteret strategi. Der er altså tilsyneladende rum for forskellige individuelle strategier i forhold til arbejdsrejserne. Der er stor forskel på, hvilken betydning den enkelte medarbejder tillægger arbejdsrejserne, og hvordan de håndterer arbejdsrejserne. Udover, at rejsen som tidligere omtalt kan rumme en ”strukturel tvang” spiller personlige forhold og relationer en vigtig rolle for om en erhvervsrejse gennemføres eller ej. Nogle medarbejdere er således mere tilbøjelige til at vælge at udføre en arbejdsrejse end andre alt efter hvilken betydning og placering arbejdsrejsen har i den enkeltes selvforståelse og livsprioritering. Dette udmønter sig i forskellige måder at mestre arbejdsmobiliteten på.

Tre forskellige mobilitets mestringsstrategier⁶

Alle de interviewede medarbejdere har et omfattende høj-mobilt arbejdsliv sammenlignet med gennemsnittet af den danske befolkning (Danmarks Statistik 2000), men de vælger at tackle arbejdsrejserne via forskellige strategier. Hvis man skal sammenfatte de overordnede mestringsstrategier som medarbejderne udtrykker i interviewene kan de sammenfattes i følgende grupperinger:

- **Karrierestrategien:** Her har den enkelte medarbejder fravalgt familielivet til fordel for karrieren. Livet er arbejde og mobilitet ses som en vigtig og integreret del af arbejdslivet. Medarbejderne

⁶ De tre kategoriers benævnelse er delvist inspireret af en undersøgelsen ”Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress” lavet af Ingeniørforbundet i Danmark (se net adressen www.ida.dk). Endvidere er der også, særligt omkring demarkationen arbejde/fritid, en vis affinitet til Højrups klassiske arbejde om livsformer (Højrup 1989). Dog finder vi dette perspektiv for unuanceret til at kunne bringes i spil til nærværende analyse.

praktiserer en livsform som kosmopolitisk turist. En høj arbejdsmobilitet og international orientering er en del af medarbejderens sociale identitet og selvforståelse.

- *Familiestrategien*: Den enkelte medarbejder prioriterer familien højt. Der er en skillelinie mellem arbejde og familieliv. Arbejdsmobilitet reguleres og planlægges i forhold til familien. Livsformen er lokalt orienteret og arbejdsrejser betragtes som en spændende og eksotisk del af jobbet, hvis de kan indpasses med det øvrige hverdagsliv.
- *Kabalestrategien*: Den enkelte medarbejder prioriterer både arbejdsliv og familieliv højt. Arbejdslivet sætter familielivet under pres og man forsøger at kompensere for dette via planlægning og kvalitetstid. Forholdet til arbejdsrejser er ambivalent da medarbejderne på den ene side ser det som en spændende og nødvendig del af jobbet, på den anden side længes efter mere tid med familien.

Vi skal nu afslutningsvis kort diskutere resultaterne fra undersøgelsen, samt sætte dem i forhold til den model vor mobilitets mestringsstrategier vi udviklede ovenfor.

Del 3: Diskussion og konklusion

Vi har, med disse korte empiriske nedslag i en ny høj-mobil mobilitetskultur, fået indblik i én dimension af mobilitetens mestringsstrategier. Uagtet at vi dermed har set særligt på de meget mobile, er der imidlertid ikke noget der tyder på at stederne mister deres betydning for sociale aktørers kontinuerlige identitetsarbejde (Horsdal 2000:135). Snarere er der tale om ændrede betingelser for at få hverdagslivets mobilitet og arbejdsliv til at hænge sammen på en håndterbar måde. Betingelser der aktualiserer relationen mellem de fysisk-rumlige omgivelser og det sociale liv på nye måder, og med nye skaler og mobilitetsformer som "identitetsmarkører":

Divergerende socio-rumlige identitetsreferenter ... udtrykker en diskursiv kamp om hvilken "skalering" der skal tildeles hegemoni (f.eks. dansker eller europæer?). Selvsagt er det praktiske resultat ikke at den ene identitetsreferent udsletter den anden, men derimod at disse konstitueres i et diskursivt kampfelt hvor der dannes kontingente og midlertidige fikseringer som eksempelvis "først dansker, dernæst europæer" eller "først jyde, dernæst dansker" etc. ... De socio-rumlige skaleringer og identitetsreferenter indgår som forhandlede identitets-markører i en fortsat kamp om "hvor vi hører til" (Jensen 1999:28)

Som replik til denne Giddens' reflektive livsprojekt og konstruktivistiske syn på identitet, samt til nuancering af vores kategorisering må fremhæves den kritik, at det globale mulighedsrum for kosmopolitisk identitetsdannelse og mobilitet er forbeholdt eliterne (Bauman 1999). Det betyder konkret, at man skal være varsom med at generalisere potentialet i disse mestringsstrategier på tværs af sociale klasser og ressourcer. Som Castells påpeger det, så er:

...reflexive life-planning becomes impossible, except for the elite inhabiting the timeless space of global networks and their ancillary locales (Castells 1997:11).

Netop forestillingen om reflektiv livsplanlægning synes at være et klart bindeled til den diskussion vi har udfoldet i dette paper omkring strategi begrebet. Det er dog på ingen måde vores vurdering, at de høj-mobile til enhver tid har alle mobilitets muligheder og ingen begrænsninger. Endvidere mener vi heller ikke, at mobilitetstemaet kan begribes sociologisk uden at forstå det forhold, at vi her har at gøre med en meget væsentlig stratifikationsfaktor. Således er der en magt dimension under dette problemkompleks der ikke bør overses. Imidlertid er vores afgrænsede problemfelt for dette paper netop en del af det høj-mobile strata og som sådan har vi ikke en empirisk distinktion mellem "turister" og "vagabonder" i vores case, for nu at trække på Baumans begrebssæt. Endvidere rummer modellen og den teoretiske diskussion netop også det handlingsbegrænsende element i og med, at vi ser enhver mobilitets praksis som indføjet i spændet mellem et voluntaristisk handlerum og et element af determinerende handlingsbegrænsning. To akser i mobilitetens mestringsstrategier krydses således af hverdagens praktiske gøremål i relation til arbejdsliv, mobilitet og identitet:

Praksis ⇔ Betydning

Tvang ⇔ Frihed

I forhold til de tre strategier kan man sige, at *karrierestrategien* med sit fravalg af familielivet til fordel for karrieren for en umiddelbar betragtning ser ud til at være en klart voluntaristisk strategi.

Her skal man dog ikke underbetone det strukturelle pres indenfor det høj-mobile felt, hvor livet er arbejde, og hvor mobilitet ses som en vigtig og integreret del af arbejdslivet. Således er den "kosmopolitiske turist" ikke nødvendigvis uden bindinger og social tvang. Der er dog, efter vores opfattelse ikke tvivl om, at denne mobilitets mestringsstrategi er præget af at den høje arbejdsmobilitet og internationale orientering, ses som en del af medarbejderens sociale identitet og selvforståelse.

For *familiestrategiens* vedkommende så vi omvendt, en strategi hvorefter den enkelte medarbejder prioriterer familien højt. Der er en klar skillelinie mellem arbejde og familieliv, og den arbejdsrelaterede mobilitet reguleres og planlægges i forhold til familien. Som sådan kunne denne mobilitets mestringsstrategi derfor også forekomme at være et rent voluntaristisk udtryk. Fra vores empiri synes det dog også her at være nødvendigt med en nuancering. Strategien er således nok lokalt orienteret, og arbejdsrejser betragtes som en spændende og eksotisk del af jobbet, hvis de kan indpasses med det øvrige hverdagsliv. Det bør dog ikke lades ude af betragtning at bærerne af denne strategi ikke kan forvente de samme karrieremuligheder som den førstnævnte. Det overvejende stærke og "positive" element heri er dog det forhold, at vi med familiestrategiens eksponenter synes at have fat i en social gruppe der netop træffer en refleksiv og intentionel strategisk overvejelse der balancerer frihed og tvang i hverdagens mobilitetsorganisation.

Dette bliver særligt tydeligt hvis vi ser på den sidste af vore mestringsstrategier, *kabalestrategien* hvor i den enkelte medarbejder prioriterer både arbejdsliv og familieliv højt. Denne strategi søger ligeledes en balance mellem tvang og frihed, men arbejdslivet sætter familielivet under pres. En sådan "kolonisering" forsøges nok kompenseres for gennem via udstrakt planlægning og ikke mindst gennem diskursen om "kvalitetstid". Efter vores opfattelse er særligt sidstnævnte element i strategien snarere udtryk for en rationalisering med det formål at aflaste strategiens bærere for en al for høj grad af selvbebrejdelse og dårlig samvittighed. I det mindste overses værdien af at have "rigelig tid" til at kede sig samt til at opleve helt almindelige ting som indkøb og rengøring, hvis fokus kun er på "lidt, men godt" som synes at være kvalitetstidens grundlæggende rationale. For *kabalestrategien* gør sig endvidere gældende, at forholdet til arbejdsrejser er ambivalent da medarbejderne på den ene side ser det som en spændende og nødvendig del af jobbet, på den anden side længes efter mere tid med familien. Netop en sådan ambivalens ser vi som udtryk for, at vi her har at gøre med den mest pressede og stressede af de tre mobilitets mestringsstrategier.

Selvsagt er denne korte redegørelse langt fra tilstrækkelig til at belyse betydningen af mobilitet, arbejdsliv og identitet i forhold til hverdagsliv og mestringsstrategier. Her har vi forsøgt at lancere en grundlæggende begrebsforståelse og fortolkningsmatrice samt at tage hul på fortolkningen af de første empiriske data i en langt større undersøgelse. Vi ser således behov for både at videreudvikle det teoretiske begrebsapparat til forståelse af mobilitetens sociologi, såvel som vi ser det som vigtigt at få publiceret yderligere empiriske analyser og fortolkninger fra dette forskningsprojekt.

Epilog: Mod en post-moderne frygtkultur?

Afslutningsvist vil vi her kort knytte an til den omfangsrige diskussion af konsekvenserne og betydningen for den globale mobilitet efter 11. september 2001 terrorangrebet på *World Trade Center* i New York. Ikke for at bidrage til den almindelige debat som sådan, men fordi det har fået implikationer for de høj-mobiles muligheder og begrænsninger, såvel som for betydningsdannelsen omkring høj-mobile hverdagslivsstrategier. Der ligger således en eksplicit global dimension som må indtænkes i et videre forskningsarbejde med dette tema. Her vil vi dog nøjes med at citere en af de analytikere der må siges at vide mest om dette problemkompleks, nemlig Stephen Graham:

... vi bevæger os i retningen af en verden af midlertidig mobilitet hvori mennesker og institutioner skal bevise deres behov for mobilitet på forhånd ... Men mobilitet forsvinder jo ikke og heller ikke byernes centralisering. Men det øger den postmoderne frygtkultur, det er uundgåeligt (Stephen Graham in Jensen, O. B. 2001b:274)

Referencer

- Andersen, J. (1997) *Hverdagens centrifuge, Det daglige liv og den moderne livsform*, Århus: Hovedland.
- Augé, M. (1995) *Non-places. Introduction to an anthropology of supermodernity*, London: Verso
- Bauman, Z. (1993) *Postmodern Ethics*, Oxford: Blackwell.
- Bauman, Z. (1999) *Globalisering: De menneskelige konsekvenser*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Bauman, Z. (2000) *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1992) *Risk Society. Towards a New Modernity*, London: Sage.
- Beckmann, J. (2000) *Automobilisering som mobilitetsparadigme – refleksioner over biler, bilister og deres spatiotemporaliteter*, Dansk Sociologi nr. 1/11 årg., 2001. pp. 7-22.
- Beckmann, J. (2001) *Risky Mobility. The filtering of automobility's unintended consequences*, Copenhagen: Department of Sociology (PhD Thesis).
- Bærenholdt, J. O. (2001) *Territorialitet, mobilitet og mestningsstrategier*, in Simonsen, K. (red.) *Praksis, rum og mobilitet*, Roskilde: Roskilde Universitets Forlag, pp. 141-172.
- Castells, M. (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. 1: The Rise of the Network Society*, Oxford: Blackwell.
- Castells, M. (1997) *The Information Age: Economy, Society and Culture, Vol. 2: The Power of Identity*, Oxford: Blackwell.
- Danmarks Statistik (2000) *"Transport 2000"*. Udgivet i samarbejde med trafikministeriet, København: Danmarks Statistik.
- De Batton, A. (2002) *The Art of Travel*, London: Hamish Hamilton
- Eriksen, T. H. (2001) *Øyeblikkets Tyranni. Rask og langsom tid i informationsalderen*, Oslo: Aschehoug.
- Giddens (1996) *Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under sen-moderniteten*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Graham, S. & S. Marvin (2001) *Splintering Urbanism. Networked infrastructures, technological mobilities and the urban condition*, London: Routledge.
- Habermas, J. (2001) *The Postnational Constellation. Political Essays*, Oxford: Polity Press.
- Hastrup (1999) *Viljen til viden. En humanistisk grundbog*, Kbh.: Gyldendal.
- Horsdal, M. (2000) *Livets fortællinger – en bog om livshistorier og identitet*, Kbh.: Borgen.
- Højrup, T. (1989) *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*, Hørsholm: SBI.
- Jensen, O. B. (1999) *Rum, identitet & politik - sen-moderne forskydninger i den socio-rumlige relation*, GRUS nr. 58, pp. 22-40.
- Jensen, O. B. (2001a) *Mellem globale strømme og lokal praksis – om identitet, nationalstat og den Europæiske Union i Manuel Castells bidrag til globaliseringsanalysen*, in Carleheden, M. et al. red.: *Tradition og fornyelse i sociologien – en problemorienteret teorihistorie*, Aalborg Universitetsforlag, pp. 529-546.
- Jensen, O. B. (2001b) *Den splintrede by*, BYPLAN nr. 6, pp. 269-275.
- Jensen, M. (2001) *Tendenser i tiden – en sociologisk analyse af mobilitet, miljø og moderne mennesker*, København: Samfundslitteratur.
- Morley, D. (2000) *Home Territories. Media, Mobility and Identity*, London: Routledge.
- Næss, P. & O. B. Jensen (2000) *Boliglokalisering og transport i Frederikshavn*, Aalborg: Institut for Samfundsudvikling & Planlægning, ISP skriftserie nr. 256.
- Oldrup, H. H. (2000) *Mod en sociologisk forskning i transportadfærd*, Dansk Sociologi, 1/11 årg. 2000, pp 73- 80.
- Park, R. E. & E. W. Burgess (1925) *The City. Suggestions for Investigation of Human Behavior in the urban Environment*, Chicago: Midway Repint.
- Richardson, T. & O. B. Jensen (2001) *Framing European mobility and identity – on the construction of spatial policy discourses in the European Union*, Paper for the 2001 – A Space Odyssey – Spatiality and Social Relations in the 21th Century seminar, 22-25 November 2001, Roskilde University's Field Station, Holbæk, Denmark.
- Richardson, T. & O. B. Jensen (2003) *Linking discourse and space: Towards a cultural sociology of space in analysing spatial policy discourses*, *Urban Studies*, vol. 40, no. 1, March 2003, pp. 7-22
- Sayer, A. (2000) *Realism and social science*. London: Sage.
- Sennett R. (1999) *Det fleksible Menneske, eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*, Høbjerg: Hovedland.
- Socialforskningsinstituttet (2002) *Tid og Velfærd*, Jens Bonke, 02:26, København: Socialforskningsinstituttet.
- Tonboe, J. C. (1993) *Rummets sociologi. Kritik af teoretiseringen af den materielle omverdens betydning i den sociologiske og kulturgeografiske tradition*, København: Akademisk Forlag.
- Transportrådet (2001) *Danskerne Flyvaner – en survey*, Rapport nr.01-02, København: Transportrådet.
- Urry, J. (1995) *Consuming Places*. London: Routledge.
- Urry, J. (2000) *Sociology beyond Societies. Mobilities for the twenty-first century*, London: Routledge.

Urry, J. (2003) *Global Complexity*, Oxford: Polity.

Uth, T. (2001) *Persontransportens betydning for individet i et identitetsperspektiv – med fokus på transportmiddelvalg*, Århus: Handelshøjskolen (PhD afhandling).

Whitelegg, J. (1997) *Critical Mass. Transport, Environment and Society in the Twenty-first Century*, London: Pluto Press.

Zachary, G. P. (2000) *The Global Me. New Cosmopolitans and the Competitive Edge: Picking Globalism's Winners and Losers*, London: NB Publishers.